

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Teresa Chojnacka, Maria Domina-Serafińska

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P.

o przywrócenie do pracy

1.Oddala powództwo M. N. o przywrócenie jej do pracy w Szkole Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P.;

2.Zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P. na rzecz powódki M. N. kwotę 6.675,99 zł (sześć tysięcy sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 99/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

3.Wyroкови w pkt 2 do kwoty 2.225,33 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P. na rzecz powódki M. N. kwotę 700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 marca 2018r. powódka M. N. wnosila o przywrócenie jej do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy wraz wnioskiem o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy do sądu.

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) im. J. B. (1) w P. wnosila o nieprzywracanie powódce terminu do złożenia pozwu i oddalenie powództwa z uwagi na brak podstaw do uwzględnienia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku przywrócenia tegoż terminu – z uwagi na bezzasadność powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. N. zatrudniona była w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) im. J. B. (1) w P. od dnia 1 października 2000r., początkowo jako sprzątaczką, od dnia 1 września 2001r. jako szatniarką, a od 1 lipca 2015r. jako sprzątaczką szkoły (akta osobowe,). Powódka na każdym z tych stanowisk posiadała zakres czynności (akta osobowe).

Od 2013r. przełożoną dla powódki została kierownik gospodarczy S. S., która stwierdzała wielokrotnie w roku 2014 i 2017, że powódka niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki, a swoje uwagi zapisywała w książce kontroli czystości - załącznik nr 1, ksero k.32-54 (zeznania świadka S. S. k.78v-79).

W dniu 26 kwietnia 2017r. powódka została zapoznana z decyzją dyrektora pozwanej szkoły M. C. o nałożeniu na nią kary upomnienia i pozbawieniu premii za miesiąc kwiecień 2017r za to, że po kontroli metrażu sprzątanego przez powódkę przez kierownika gospodarczego, która stwierdziła, że metraż jest brudny, powódka nie poprawiła stanu metrażu (akta osobowe).

Pod koniec wakacji w roku 2017r. sprawdzany był stan przygotowania szkoły przed rozpoczęciem roku szkolnego i komisja stwierdziła, że rewir za którego czystość odpowiadała powódka nie był w prawidłowym stanie (zeznania świadków: D. Ł., M. W. k.128v-129).

W dniu 1 września 2017r. dyrektor przeprowadził rozmowę z powódką na temat nieprzygotowania rejonu do rozpoczęcia roku szkolnego i polecił, aby do 4 września doprowadziła swój metraż do porządku i przygotowała do rozpoczęcia roku szkolnego (notatka służbowa- książka kontroli czystości).

W dniu 4 września 2017r. powódka została wezwana do dyrektora i zapytana dlaczego nie wykonała polecenia ustnego od dyrektora, aby należycie wykonywała swoje obowiązki, a powódka nie potrafiła udzielić odpowiedzi (notatka służbowa- książka kontroli czystości).

W dniu 6 września 2017r. na powódkę została nałożona kara nagany i dyrektor podjął też decyzję o pozbawieniu powódki premii za miesiąc wrzesień 2017r za to, że w dniu 1 września 2017r. została wezwana do dyrektora dlaczego nie posprzątała metrażu do rozpoczęcia roku szkolnego, wydano jej polecenie posprzątania i w dniu 4 września dyrektor stwierdził niewykonanie przez powódkę tego polecenia służbowego (akta osobowe).

W dniu 19 września 2017r. S. S., na polecenie dyrektora przeprowadziła kontrolę metrażu sprzątanego przez powódkę, stwierdziła nieprawidłowości i tego dnia powódka została wezwana do dyrektora i zapytana dlaczego nie sprząta metrażu, a powódka nie potrafiła udzielić odpowiedzi (notatka służbowa- książka kontroli czystości).

Następnie w dniu 21 września 2017r. na powódkę została nałożona kara nagany i pozbawieniu premii za miesiąc październik 2017r za to, że w dniu 19 września 2017r. została wezwana do dyrektora dlaczego nie sprząta metrażu, a w wyniku kontroli przeprowadzonej przez kierownika gospodarczego stwierdzono rażące zaniedbanie obowiązków przez powódkę (akta osobowe).

W dniu 26 września 2017r. S. S. stwierdziła, że powódka nie wykonała polecenia wydanego jej przez dyrektora w dniu 19 września doprowadzenia do porządku swojego rejonu (notatka służbowa - książka kontroli czystości).

W piśmie z dnia 27 września 2017r. dyrektor pozwanego powiadomił (...), która nie zajęła stanowiska w sprawie (k.125, 126) i (...) Oddział w P. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyny – niewykonywanie powierzonych jej obowiązków służbowych, a organizacja ta w piśmie z dnia 2 października oświadczyła, że negatywnie odnosi się do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę (k.123,124, akta osobowe).

W dniu 11 października 2017r. dyrektor pozwanej szkoły M. C. sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2017r., a jako przyczyny podał wskazane poniżej uchybienia i nieprawidłowości, jakich dopuściła się powódka w okresie ostatnich 4 lat pracy, w szczególności: 1/notorycznego spóźniania się do pracy oraz nie usprawiedliwiania tych spóźnień, a także wcześniejszego opuszczania miejsca pracy- powyższe zachowania miały miejsce min.:

-w dniu 26 lutego 2014r. (spóźnienie 30 minut, którego spóźnienia powódka nie usprawiedliwiła i odmówiła jego odpracowania);

-w dniu 28 lutego 2014r., kiedy powódka opuściła samowolnie miejsce pracy przed ustalonym terminem zakończenia pracy;

-w dniu 23 kwietnia 2014r., kiedy to spóźniła się powódka do pracy 10 minut;

w dniu 25 kwietnia 2014r., kiedy to spóźnienie wyniosło 13 minut;

w dniu 21 kwietnia 2017r., kiedy to spóźniła się powódka do pracy 10 minut;

2/ niestawiania się do pracy i nieusprawiedliwiania przyczyn nieobecności – dotyczy to szczególnie nieobecności w dniu 8 marca 2014r. , który to dzień (sobota) był dla wszystkich pracowników obsługi dniem roboczym, w tym dniu nie stawiała się do pracy i nie usprawiedliwiła tej nieobecności;

3/Niewykonywania lub nienależytego wykonywania powierzonych obowiązków- co w szczególności dotyczy niedbałego wykonywania powierzonych jej obowiązków lub ich niewykonywania a także samowolnego i opuszczania miejsca pracy w godzinach pracy- bez jakiegokolwiek przyczyny oraz bez usprawiedliwienia takiego zachowania. W szczególności przypadki samowolnego opuszczania miejsca pracy w celu słuchania muzyki oraz palenia papierosów miały miejsce w dniach: 2 kwietnia 2014r., 7 kwietnia 2014r., 8 kwietnia 2014r., 24 kwietnia 2014r. oraz 24 i 26 kwietnia 2014r. Przypadki nie wykonywania lub niedbałego wykonywania powierzonych jej obowiązków miały miejsce:

-w dniach 21 kwietnia 2017r. (kiedy to stwierdzono, że jedna z sal lekcyjnych w ogóle nie została posprzątana, zaś inny teren posprzątany został niedbale),

- w dniu 1 września 2017r. (kiedy to sprawdzono, iż cały powierzony powódce rejon nie został posprzątany),

- w dniu 4 września 2017r. (kiedy to ponowni ujawniono nieprawidłowe wykonanie obowiązków),

- w dniu 19 września 2017r, kiedy to stwierdzono brudne okna, nieuprzątnięte sanitariaty, nieumyte podłogi i nieposprzątane śmieci),

- w dniu 22 września 2017r.

Dalej dyrektor pozwanego podał, że pomimo wielokrotnego upominania i dyscyplinowania powódki nie stwierdzono poprawy zachowania. Spowodowało to utratę zaufania dyrektora do powódki, w konsekwencji skutkuje to koniecznością rozwiązania z powódką stosunku pracy. W treści tego pisma wpisano też, że każda z przyczyn jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Na końcu tego pisma jest także zapis, iż przysługuje powódce prawo wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego w Puławach w terminie 21 dni od daty otrzymania niniejszego pisma (akta osobowe).

W dniu 19 października 2017r. powódka została poproszona do gabinetu dyrektora, była tam też obecna wicedyrektor D. Ł. i dyrektor M. C. zaczął odczytywać powódce treść swojego oświadczenia woli z dnia 11 października o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w trakcie odczytywania tego pisma wicedyrektor stwierdziła, że w treść tego pisma wpisano nieprawidłową datę kiedy upłynie okres wypowiedzenia, bo powinno być w dniu 31 stycznia 2018r. a nie 31 stycznia 2017r., dyrektor M. C. poprawił wtedy ręcznie tę datę i dalej czytał treść tego pisma (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.145-147, zeznania świadka D. Ł. k.77v-78). Powódka zrozumiała, po wysłuchaniu dyrektora, że dyrektor ma wolę rozwiązania z nią umowy o pracę min. przyczyn zaistniałych w roku 2014, czym była zszokowana (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.145-145v,146-146v). Po przeczytaniu tego pisma, dyrektor poprosił powódkę, aby ta podpisała to egzemplarz tego pisma w miejscu przez niego wskazanym, a powódka poprosiła, aby przyszła osoba ze związków zawodowych, dyrektor

odmówił, nie wydał tego pisma powódce, powiedział że wyda jej egzemplarz tego pisma, gdy powódka je podpisze i na tym ta rozmowa się skończyła (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. Ł.). Spotkanie to trwało ok. 10 minut (zeznania dyrektora pozwanego M. C. słuchanego w charakterze strony k.146v-147). Dyrektor pozwanego następnie, na poprawionym egzemplarzu pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką umieścił zapis: „Pani M. N. w obecności pani D. Ł.- wicedyrektora szkoły odmówiła podpisania pisma. 19.10.2017” – akta osobowe.

Tego dnia powódka jeszcze wróciła do dyrektora i poprosiła o wydanie jej kopii tego pisma rozwiązującego umowę o pracę, a dyrektor powiedział, że nie wyda jej tego pisma, dopóki powódka nie podpisze tego pisma (zeznania dyrektora pozwanego M. C. słuchanego w charakterze strony).

Od następnego dnia powódka przebywała już na zwolnieniu lekarskim i potem udzielane jej były kolejne zwolnienia lekarskie przez lekarzy różnych specjalności nieprzerwanie i ostatnie zwolnienie lekarskie udzielone jej było do 11 marca 2018r. (ksero zwolnień k.11-15, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka zwolnienia lekarskie dostarczała osobiście do sekretarza szkoły i nie rozmawiała z nikim na temat jej sytuacji pracowniczej (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. Z. (1) k.78-78v, S. S.).

Powódka jest osobą samotną, w okresie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim przeszła dwie poważne operacje (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Po 31 stycznia 2018r. pracodawca sporządził świadectwo pracy, które zostało wysłane do powódki drogą pocztową, powódka nie odebrała tej przesyłki i potem osobiście w sekretariacie szkoły w dniu 23 lutego 2018r. odebrała to świadectwo pracy (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. Z. (1), S. S., akta osobowe).

Tego też dnia powódka poprosiła o wydanie jej kopii pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę i tego dnia taką kopię otrzymała (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka S. S.).

Następnie powódka kilkakrotnie zwracała się do pozwanego pracodawcy z prośbą o uzupełnienie lub sprostowanie tego świadectwa pracy (akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 2225,33 zł (k.166).

Od dnia 1 lutego 2018r. na stanowisku sprzątaczk w pozwanej szkole zatrudniona została nowa pracownica , obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (k.161-163).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 264 § 1 kp, odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiedzającego stosunek pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że dyrektor pozwanej szkoły podjął w dniu 19 października 2017r. decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy i takie jednostronne oświadczenie woli zostało przez niego tego dnia sformułowane na piśmie i w dniu 19 października to oświadczenie woli zostało odczytane powódce. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, a więc ten był dniem, w którym powódka mogła usłyszeć treść oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy. Poza sporem jest, że powódka ani tego dnia ani też w kolejnych dniach nie otrzymała na piśmie od pracodawcy tego oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy. Bezspornym jest, że powódka dopiero w dniu 23 lutego 2018r., gdy sama zwróciła się do pozwanego pracodawcy, już po otrzymaniu świadectwa pracy, w którym zapisane było, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2018r., to otrzymała na piśmie to oświadczenie woli pracodawcy z dnia 19 października 2017r. Powódka więc do tej daty nie dysponowała tym dokumentem.

Jednakże oczywiście oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę zostało skutecznie w dniu 19 października 2017r. złożone, bo pracodawca ustnie zapoznał powódkę z treścią tego oświadczenia woli, a tym samym od tego momentu rozpoczął bieg termin przewidziany przez ustawodawcę do odwołania się do sądu przez pracownika od dokonanego wypowiedzenia. Pracodawca odczytał bowiem powódce w dniu 19 października w całości sporządzone przez niego pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, w tym też i pouczenie, określające w prawidłowy sposób zarówno termin do złożenia odwołania, jak też sąd właściwy do jego rozpoznania – Sąd Rejonowy w Puławach.

Powódka zaś złożyła do tut. sądu pozew kwestionujący zasadność przedmiotowego wypowiedzenia stosunku pracy dopiero w dniu 2 marca 2018r., a więc po znacznym upływie terminu wskazanego w art. 264 § 1 kp.

Zgodnie z art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu powinien być wniesiony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku takim należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia o przywróceniu terminu jest bowiem jego uchybienie bez winy pracownika, przy czym oczywiście jest, iż w tym zakresie ciężar dowodzenia, zgodnie z art. 6 kc spoczywa na pracowniku. Innymi słowy, to pracownik musi wykazać, iż niedokonanie zawarowanej terminem czynności prawnej było wynikiem uchybień za które nie ponosi on winy, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej, a skoro tak – to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy (np. wyrok SN z 10.1.2002 r. w sprawie I PKN 798/00). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminów z art. 264 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej (np. wyrok SN z 21.2.2002 r. w sprawie I PKN 903/00) oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy, w sytuacji gdy przekroczenie uchybionego terminu jest niewielkie (np. wyrok SN z 9.3.2011 r. w sprawie II PK 225/10; wyrok SN z 12.1.2011 r. w sprawie II PK 186/10; wyrok SN z 2.4.2008 r. w sprawie II PK 274/07, wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 440/98). Znaczące przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (np. wyrok SN z 18.5.2010 r. w sprawie I PK 15/10; wyrok SN z 16.10.2008 r. w sprawie III PK 27/08). Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że za okoliczności wyłączające winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 kp mogą zostać uznane: choroba (np. wyrok SN z 7.8.2002 r. w sprawie I PKN 480/01 oraz wyrok SN z 25.8.1998 r. w sprawie I PKN 270/98), wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (np. wyrok SN z 30.5.2001 r. w sprawie I PKN 415/00), podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich (wyrok SN z 13.5.1994 r. w sprawie I PRN 21/94).

Sąd rozpoznający wniosek powódki o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania od przedmiotowej decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę podziela wskazane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, że - w ocenie sądu, zachodzą w przedmiotowej sprawie właśnie okoliczności uzasadniające przywrócenie powódce uchybionego terminu.

Powódka podnosiła, zarówno w swoim wniosku o przywrócenie terminu do dokonania czynności prawnej, jak i w trakcie składania przez siebie zeznań, że uchybiła ona terminowi do wniesienia pozwu, ale nastąpiło to bez jej winy. Powódka bowiem podała, że w dniu 19 października 2017r. dyrektor odczytał jej pismo, z którego ona wtedy zrozumiała, że zostanie zwolniona z pracy za min. przewinienia zaistniałe w roku 2014, czym była zszokowana i zaskoczona i wtedy poprosiła o umożliwienie, aby przedstawiciel związków zawodowych był przy tej rozmowie, a gdy dyrektor odmówił i gdy dyrektor oświadczył, że nie wyda jej tego pisma, które odczytał, dopóki ona nie podpisze tego pisma, to na tym rozmowa się skończyła. Powódka podała też, że wtedy wychodząc z gabinetu dyrektora, nie miała informacji o swoim aktualnym statusie pracowniczym, nie wiedziała czy termin na złożenie odwołania został dla niej otwarty i biegnie i liczyła, że dyrektor umożliwi jej jeszcze jedno spotkanie z udziałem przedstawiciela związków zawodowych i w obecności tego przedstawiciela wręczy jej to wypowiedzenie. Powódka podała, że ta rozmowa z dnia 19

października, to - jak wtedy sądziła, odbywała się dopiero o planowanym wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Powódka podała, że po tej rozmowie źle się poczuła, zresztą wcześniej w okresie od 12 do 17 października 2017r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, udała się do lekarza, który uznał w dniu 20 października, że powódka jest niezdolna do pracy i taki stan zdrowotny utrzymywał się przez kolejne miesiące, powódka miała udzielane zwolnienia lekarskie przez kolejnych lekarzy różnych specjalności. Powódka podała, że właśnie zaskoczenie tą, dla niej traumatyczną sytuacją, gdy dowiedziała się, że pracodawca po 17 latach chce ją zwolnić, brak jakiegokolwiek świadomości prawnej, trudna sytuacja osobista i zdrowotna spowodowały, że dopiero w dniu 23 lutego 2018r., po otrzymaniu świadectwa pracy, poprosiła o wydanie jej kopii tego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę i tego dnia taką kopię otrzymała, a wtedy dokładnie zapoznała się z treścią tego oświadczenia woli pracodawcy, ze stawianymi jej zarzutami. Wtedy też powódka, gdy już przeczytała to pismo oraz gdy otrzymała świadectwo pracy, to nabrała pewności, że doszło jednak do rozwiązania z nią stosunku pracy z dniem 31 stycznia 2018r. Według powódki, w tych okolicznościach, nie miała ona subiektywnej zdolności, aby zrozumieć, że po odczytaniu jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (bez wręczania dokumentu wypowiedzenia) należy natychmiast podjąć odpowiednie działania prawne, nie potrafiła przy tym przewidzieć konsekwencji niedotrzymania terminu do wniesienia odwołania, a zatem bez swojej winy uchybiła terminowi wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie sądu, stan faktyczny ustalony w sprawie, pozwana przyjąć, iż powódka bez swojej winy uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej przez pozwanego pracodawcę w dniu 19 października 2017r., a więc należy jej przywrócić termin do złożenia odwołania od dokonanego wobec niej wtedy wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z pozwaną szkołą. Stan faktyczny pozwala też nie tylko przywrócić powódce ten termin, ale też pozwala stwierdzić, iż pozwany pracodawca, zapoznając w dniu 19 października 2017r. powódkę ze swoim oświadczeniem woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem poprzez jego przeczytanie uczynił to tylko ustnie, czym naruszył obowiązek wynikający z art. 30 §3 kp, który to przepis stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu stosunku pracy powinno nastąpić na piśmie. Gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako "słabszej ekonomicznie" strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że wyrażony w art. 30 § 3 kp obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie" oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78§1 kc (wyr. SN z 24.8.2009 r. w sprawie I PK 58/09). Wobec tego, że formą obowiązkową dla wypowiedzenia stosunku pracy jest dokonanie tego na piśmie, to chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego to oświadczenie woli (wyr. SN z 5.10.2005 r., w sprawie I PK 37/05). Także i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r.

w sprawie II PK 259/16 - Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Odmowa przyjęcia do wiadomości przez pracownika oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma znaczenia prawnego. Wypowiedzenie opatrzone adnotacją "pracownik odmówił odbioru" jest ważne i skuteczne. Dla skuteczności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wystarcza, gdy pracodawca stworzy pracownikowi realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ma więc miejsce także wtedy, gdy pracownik z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyr. SN z 11.12.1996 r. w sprawie I PKN 36/96). Niezachowanie wymagania pisemnej formy wypowiedzenia, złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu w formie ustnej, jest skuteczne, powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w artt 264§1 kp do wniesienia w sądzie pracy odwołania od wypowiedzenia, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP (uchw. SN z 2.10.2003 r., III PZP 17/02).

Mając na uwadze powyższe orzecznictwo i ustalony stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, to stwierdzić należy, że dyrektor pozwanej szkoły M. C., odczytując powódce w dniu 19 października 2017r. sformułowane na piśmie swoje oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, a nie doręczając jej tego pisma, naruszył art. 30 §3 kp. Jak już bowiem wyżej podniesiono, wypowiedzenie na piśmie jest dokonane w chwili doręczenia pisma adresatowi w sposób bezpośredni (do rąk pracownika np. w miejscu pracy lub osoby upoważnionej do działania

w jego imieniu) lub pośredni (np. przez doręczenie pisma domownikowi pracownika), bądź też w dniu, w którym adresat pisma mógł zapoznać się z jego treścią, przy czym w przypadku wyboru przez pracodawcę bezpośredniego sposobu wręczenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w miejscu pracy, pracownik nie ma obowiązku podpisania otrzymanego pisma.

Bezspornym w sprawie jest, że dyrektor pozwanej szkoły nie wręczył powódce egzemplarza pisma zawierającego jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu, choć powódka – jak sam przyznał słuchany w charakterze strony, już po tej rozmowie, w czasie której odczytał jej treść sporządzanego przez niego pisma, przysłała do niego tego dnia i poprosiła o wydanie jej egzemplarza tego pisma, a M. C. odmówił, twierdząc że takie pismo powódce wyda, gdy ta podpisze wcześniej to pismo, a powódka nie chciała złożyć podpisu na tym piśmie. Jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanej szkoły powinien wydać powódce egzemplarz odczytanego przez niego pisma zawierające jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę i nie mógł uzależniać wydania tego pisma od podpisania przez powódkę tego pisma, bo powódka nie miała obowiązku składania swojego podpisu na oryginale pisma. Powódka więc w żadnym razie nie odmówiła przyjęcia tego pisma zawierającego to oświadczenie woli pracodawcy, tylko odmówiła złożenia na oryginale swojego podpisu; natomiast właśnie chciała otrzymać egzemplarz tego pisma i o to prosiła dyrektora, a dyrektor odmówił. Zatem dyrektor nie mógł uznać, że powódka odmówiła przyjęcia tego pisma; wręcz przeciwnie powódka chciała dysponować egzemplarzem tego pisma i po to przysłała do dyrektora tego dnia, już po tej rozmowie. W ocenie sądu, fakt niedoręczenia powódce egzemplarza tego pisma mógł jak najbardziej spowodować, że powódka nie miała wystarczającej wiedzy na temat treści tego oświadczenia woli pracodawcy, w tym co do tego, czy odczytane jej pismo faktycznie zawierało oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy, czy tylko o zamiarze wypowiedzenia, jakie były przyczyny podjęcia przez pracodawcę takiego zamiaru oraz czy i jaki termin ma do wniesienia odwołania od tej decyzji pracodawcy do sądu. Jak już wyżej podniesiono, dyrektor M. C. odczytał powódce w dniu 19 października, w ocenie sądu, całą treść tego pisma, ale pismo to jest bardzo obszerne, zawiera szereg zarówno konkretnych, jak i ogólnych zarzutów przypisanych do poszczególnych i konkretnych dat z roku 2017, ale też i zdarzeń z roku 2014, a rozmowa ta – jak sam przyznał M.C., trwała ok. 10 minut, a więc bardzo niewiele, mając na uwadze długość i obszerność tego pisma oraz fakt, że jeszcze w czasie odczytywania tego pisma zauważono omyłkę pisarską co do daty i ją poprawiono, co też zajęło jakiś czas. Powódka jak sama przyznała, słyszała co czytał dyrektor, ale zrozumiała wtedy tyle, że dyrektor chce ją zwolnić min. za zdarzenia z roku 2014. Sąd dał wiarę absolutnie zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, że wtedy, po odczytaniu tego pisma, nie mogła z całą pewnością mieć świadomości, jaką decyzję wobec niej podjął dyrektor i z jakich przyczyn, bo faktycznie, słysząc tyle zarzutów, tyle dat, słysząc tak dużo informacji i mając na uwadze, że to pismo dotyczyło sytuacji bardzo nieodobrej dla niej, bo związanej z zamiarem rozwiązania umowy o pracę, mogła jak najbardziej nie zarejestrować w pamięci szczegółów odczytanych jej informacji, zawartych w treści tego pisma. Powódka także, w tej na pewno nerwowej atmosferze, oczywiście mogła nie zrozumieć i nie przyswoić informacji o terminie wniesienia odwołania do sądu. Niezwykle krótki czas trwania tej rozmowy, a więc pośpiech i forma tej rozmowy – powódka stała, pozwala stwierdzić, że warunki w jakich dyrektor pozwanej szkoły zapoznawał powódkę ze swoim jednostronnym oświadczeniem woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę były wyjątkowo niekorzystne dla tego, aby powódka mogła spokojnie zapoznać się z każdym słowem zawartym w tym oświadczeniu i aby była świadoma wszystkich istniejących tam zapisów. Powódka jak najbardziej mogła być wtedy zdenerwowana, zaskoczona, zszokowana, szczególnie, gdy usłyszała, iż pracodawca kieruje wobec niej zarzuty co do jej pracy z roku 2014. Także powódka mogła być wtedy zdenerwowana, tym bardziej, że od pewnego czasu jej przełożeni wyrażali wobec niej, że są niezadowoleni z jej pracy, a przecież w tej szkole przepracowała 17 lat i według niej, swoje obowiązki wykonywała prawidłowo. Powódka nie jest osobą wykształconą, na pewno nie była wtedy „okazem” zdrowia, bo przed zapoznaniem jej przez pracodawcę z tym oświadczeniem woli pracodawcy była na zwolnieniu lekarskim, a po tym zapoznaniu, to już przez wiele miesięcy się leczyła u różnych specjalistów i przeszła poważne operacje, a więc także i tego dnia, po usłyszeniu, że pracodawca chce zwolnić ją z pracy, w sytuacji, gdy jest osobą samotną, to jej stan zdrowia mógł się nagle pogorszyć i tak zresztą się stało. Taka dla niej na pewno traumatyczna informacja, podana przez dyrektora pozwanej szkoły w tak mało komfortowy sposób, mogła oczywiście wywołać u niej duży stres, uniemożliwiający prawidłową reakcję w postaci np. podpisania tego pisma, jak chciał dyrektor. Powódka więc czując się źle sama w takiej sytuacji w obecności dyrektora i wicedyrektor, poprosiła aby dyrektor zgodził się, żeby przyszedł przedstawiciel związku zawodowego po odczytaniu tego oświadczenia, bo powódka chciała mieć jakąś

pomoc, wsparcie, a dyrektor tego odmówił. Także i po 20 października, skoro powódka nie miała pewności o treści odczytanego jej w dniu 19 października pisma i nie miała świadomości co dalej należy zrobić, a zachorowała, to trudno od niej wymagać, aby podejmowała jakies kroki, tym bardziej, że była osobą samotną, na pewno w tamtym okresie chorą i z pewnością załamaną sytuacją z pracodawcą.

Podnieść należy, że zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc - co do przebiegu rozmowy w dniu 19 października są zgodne ze sobą i z zeznaniami świadka D. Ł., a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy i akt osobowych tj. pismami o wypowiedzeniu. Także i zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i zeznania świadków: S. S. i M. Z. (1)- co do dalszego zachowania powódki po 19 października i działań pozwanego pracodawcy są zgodne ze sobą i dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy i aktach osobowych. Zeznania te więc należy obdarzyć wiarą.

Zatem, w ocenie sądu, zapoznanie powódki w dniu 19 października 2017r. przez dyrektora M. C. z jego oświadczeniem woli o rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało niezgodnie z art. 30§3 kp, a także taki sposób zapoznania powódki z tym oświadczeniem woli spowodował, że mogła ona być nieświadoma faktycznej treści tego obszernego, odczytanego jej w pośpiechu pisma, w tym mogła być nieświadomą możliwości i terminu wniesienia odwołania do sądu. Zatem, w ocenie sądu, należało powódce przywrócić termin do złożenia odwołania od tej wadliwej decyzji pracodawcy.

W sytuacji zaś gdy przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane formalnie z naruszeniem art. 30§3 kp, to uznać je należy za niezgodne z przepisami prawa, co uzasadnia roszczenia z art 45§1 kp.

Jednakże w ocenie sądu, na podstawie 45§ 2 kp, sąd uznał, że przywracanie powódki do pracy jest obecnie niemożliwe oraz niecelowe i oddalił powództwo w tym zakresie.

Ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

Stanowisko pracy zajmowane do 31 stycznia 2018r. przez powódkę – sprzątaczką szkoły jest już obsadzone, bo od dnia 1 lutego 2018r. na tym stanowisku pracuje, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracuje nowa pracownica. Pozwany zatrudnił tę osobę w ostatnim dniu trwania stosunku pracy z powódką, gdy nie miał wiedzy, że powódka wniesie odwołanie do sądu wraz z wnioskiem o przywrócenie jej terminu do wniesienia tego odwołania. Zatem przywrócenie obecnie powódki do pracy na to stanowisko jest po prostu niemożliwe.

Także i w ocenie sądu, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i wysłuchaniu stron oraz wielu świadków, zapoznaniu się z dokumentami- książką kontroli czystości, z aktami osobowymi powódki, przywrócenie powódki do pracy w pozwanej szkole jest też niecelowe. Dyrektor pozwanej szkoły i bezpośrednia przełożona powódki S. S. byli od dłuższego czasu niezadowoleni z pracy powódki jako sprzątaczką i dyrektor dawał temu wyraz niejednokrotnie, także i w roku 2017, nakładając na powódkę kary porządkowe, obniżając jej premie. Kierownik S. S. zaś kontrolowała pracę powódki i stwierdzając niewłaściwe wykonywanie obowiązków zapisywała to w książce kontroli czystości. Świadek S. S. zeznając przed sądem potwierdziła, że takie zachowania powódki miały miejsce, zwracała ona powódce uwagę, a powódka mimo tego, w taki sposób jak ona oczekiwała, nie poprawiała swojej pracy. Jak już wyżej podniesiono, sąd przesłuchał wielu świadków – pracowników szkoły, którzy - w jednej grupie zeznali, że praca powódki jako szatniarki, potem sprzątaczką nie była dobra i są to świadkowie: M. Z. (1), D. Ł., J. K. (k.128) – woźna. Jest jednak druga grupa przesłuchanych w sprawie świadków, także i wieloletnich pracowników szkoły, którzy zeznali, że praca powódki nie budziła ich zastrzeżeń i są to świadkowie: A. Ł. (k.127v), D. N. (k.129), A. B. (k.129v), J. B. (2) (k.129v), J. L. (1) (k.129v-130), M. K. (k.143v), K. A. (k.143v-144), M. F. (k.144), A. M. (k.144), A. O. (k.144-144v), S. P. (k.144v), K. R. (k.144v), B. S. (k.145), H. K. (k.146), M. M. (k.147-147v), J. L. (2) (k.90-90v), H. P. (k.128-128v). Świadek M. Z. (2) (k.127v-128) – sprzątaczką, zeznała że słyszała ona tylko, że powódka źle sprząta od tych samych osób tj. kierowniczką i woźnej, sama zaś nie widziała żadnych nieprawidłowości. Świadek M. W. zeznała, że tylko raz pod koniec wakacji w

roku 2017r., kiedy ona jako członek komisji sprawdzała stan przygotowania szkoły przed rozpoczęciem roku szkolnego, to komisja stwierdziła, że rewir za którego czystość odpowiadała powódka nie był w prawidłowym stanie. Zeznania tych świadków, o których mowa wyżej, sąd obdarzył walorem wiarygodności, bo w ocenie sądu, osoby te zeznały, to co zaobserwowały w toku swojej pracy czy pobytu w szkole; sąd także uznał zeznania świadka S. S. za wiarygodne w całości, w tym także i co do oceny pracy powódki, bo to bezpośrednia przełożona miała prawo oceniać pracę powódki i według sądu, skoro oceniła ją źle, to znaczy, że według S. S., powódka nie wypełniała obowiązków sprzątaczkę zgodnie z oczekiwaniami przełożonej odpowiadającej za stan w szkole, a także z oczekiwaniami dyrektora szkoły. Wydaje się więc, analizując szczególnie ostatni okres pracy powódki w szkole, że dalsza współpraca się pomiędzy przełożoną i dyrektorem a powódką nie ułoży się prawidłowo. Zatem przywrócenie powódki do pracy w pozwanej szkole jest, w ocenie sądu, również niecelowe.

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego pracodawcy odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie...(Dz.U. z 2016r, poz. 1668 ze zm.).